

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Kemajuan dibidang ilmu pengetahuan, baik kemajuan dibidang ekonomi, pembangunan, maupun teknologi sering menimbulkan suatu masalah bagi perusahaan dalam mencapai tujuan. Maka dari itu perusahaan harus berusaha menciptakan Sumber Daya Manusia yang dapat memberikan kontribusi bagi keberhasilan perusahaan tersebut. Oleh sebab itu perlu pengaturan proses pemanfaatan Sumber Daya Manusia tersebut sebaik-baiknya dalam pengertian mempelajari hubungan dan peranan manusia dalam organisasi sehingga dapat dicapai usaha penempatan manusia yang tepat pada tempat yang tepat.

Dalam manajemen personalia terdapat tujuan personalia yang sangat penting bagi suatu organisasi perusahaan dalam mencapai tujuannya. Tugas manajemen personalia mencakup beberapa segi, diantaranya : menentukan dan menilai sumber tenaga kerja, mengurus seleksi tenaga kerja, mengurus program pendidikan dan latihan, serta kesejahteraan karyawannya.

Untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan, maka manusia merupakan faktor yang perlu mendapat perhatian yang utama karena manusia bukanlah benda mati seperti faktor produksi lainnya, akan tetapi mempunyai akal sehat, perasaan dan sebagainya. Manusia sebagai salah satu faktor produksi utama akan

mempengaruhi aktivitas perusahaan bahkan kelangsungan hidup perusahaan sangat ditentukan oleh tenaga kerjanya.

Untuk itu dalam usaha meningkatkan prestasi kerja karyawan, maka perusahaan harus memberikan perhatian khusus bagi karyawannya yaitu dengan cara melihat sejauh mana tenaga kerja tersebut apakah dapat bekerja sesuai dengan bidang dan keahliannya atau tidak.

Menurut T. Hani Handoko, (1987 : 135) mengemukakan bahwa “ prestasi kerja adalah suatu proses dimana organisasi atau perusahaan mengevaluasi dan menilai prestasi kerja karyawannya ". Dari uraian tersebut disimpulkan bahwa prestasi kerja merupakan suatu keahlian manajemen yang berfokus pada penampilan kerja karyawan serta untuk mengendalikan dan mengkoordinir karyawan.

Kegunaan penilaian prestasi kerja menurut T. Hani Handoko (1999: 135) adalah sebagai berikut :

1. Perbaikan prestasi kerja
2. Penyesuaian-penyesuaian kompensasi
3. Keputusan-keputusan penempatan
4. Kebutuhan-kebutuhan latihan dan pengembangan
5. Perencanaan dan pengembangan karier
6. Penyimpangan-penyimpangan proses staffing
7. Ketidakakuratan informasional
8. Kesalahan-kesalahan desain pekerjaan

9. Kesempatan kerja yang adil
10. Tantangan-tantangan eksternal

Menurut Alex S. Nitisemito (1992 : 170), faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi kerja antara lain :

1. Gaji yang cukup
2. Kebutuhan rohani
3. Suasana santai
4. Harga diri
5. Penempatan karyawan
6. Kesempatan untuk maju
7. Rasa aman
8. Loyalitas
9. Perhatian
10. Insentif
11. Fasilitas

PT. Topjaya Sarana Utama berlokasi di Jl. Dempo Luar No. 412/77 Palembang merupakan perusahaan yang bergerak dibidang elektronik. Sejak 3 tahun terakhir telah melakukan penilaian prestasi kerja karyawannya, dimana penilaian kerja yang dilakukan perusahaan ini dapat ditunjukkan sbb :

Tabel 1

Daftar Penilaian Prestasi kerja Bagian Pemasaran PT. Topjaya Sarana Utama
Palembang
Tahun 1999 – 2001

BAGIAN	Tahun 1999					Tahun 2000					Tahun 2001				
	SB	B	S	C	Σ	SB	B	S	C	Σ	SB	B	S	C	Σ
Sales Manager	1	-	-	-	1	-	1	-	-	1	-	1	-	-	1
Supervisor	1	-	-	-	1	-	1	-	-	1	-	-	1	-	1
Salesman	5	3	1	1	10	3	3	2	2	10	1	2	3	4	10
Teknisi	1	1	1	1	4	-	2	1	1	4	-	1	2	1	4
Total	8	4	2	2	16	3	7	3	3	16	1	4	6	5	16

Sumber : PT. Topjaya Sarana Utama Palembang

Kriteria Penilaian dan skor adalah sebagai berikut :

- SB (Sangat baik) : 90 - 100
- B (Baik) : 80 - 90
- S (Sedang) : 70 - 80
- C (Cukup) : 60 - 70
- Σ (Jumlah)

Penilaian tersebut didasarkan pada faktor-faktor sebagai berikut :

1. Kemampuan

Menilai sejauh mana Sumber Daya Manusia tersebut dapat melaksanakan dan menyelesaikan tugasnya.

2. Kehadiran

Menilai berdasarkan absensi yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

3. Kedisiplinan

Menilai sejauh mana kepatuhan karyawan terhadap peraturan dan kebijakan yang ditetapkan oleh perusahaan.

4. Loyalitas

Menilai kesetiaan karyawan yang didalamnya terdapat unsur kepercayaan antara pimpinan dan karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawab masing-masing dalam melakukan pekerjaan.

5. Kerjasama

Menilai partisipasi SDM dalam bekerjasama dengan yang lainnya, baik secara vertikal maupun horizontal didalam maupun diluar pekerjaan.

6. Kepatuhan

Merupakan dasar untuk menindaklanjuti kebijakan dan standar yang ditetapkan.

7. Tanggungjawab

Mengikutsertakan karyawan untuk diajak berunding yang akan menimbulkan rasa ikut bertanggungjawab dalam pekerjaan mereka, sehingga karyawan dalam melaksanakan kebijaksanaan baru akan lebih baik.

8. Kejujuran

Menilai sejauh mana SDM itu melaksanakan tugas-tugas secara jujur, baik yang berhubungan dengan dirinya sendiri maupun dengan orang lain.

9. Target / Omset

Menilai sejauh mana SDM tersebut apakah dapat memenuhi target pemasaran / penjualan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Misal : dalam 1 bulan seorang salesman harus bisa menjual TV sebanyak 20 unit, kulkas sebanyak 15 unit, mesin cuci sebanyak 5 unit, dan AC sebanyak 5 unit.

Dari tabel di atas, dilihat bahwa terjadi penurunan prestasi kerja karyawan pada PT.Topjaya Sarana Utama Palembang yang mana hal ini tentu akan berdampak bagi pencapaian tujuan perusahaan. Berdasarkan hasil penelitian ini, maka diketahui bahwa perusahaan kurang dapat meningkatkan prestasi kerja karyawan. Oleh sebab itu skripsi ini diberi judul “ **Usaha-usaha Meningkatkan Prestasi Kerja Karyawan Bagian Pemasaran pada PT. Topjaya Sarana Utama Palembang** “.

B. Perumusan Masalah

Setiap perusahaan dalam menjalankan kegiatan sehari-harinya selalu menghadapi masalah, besar kecilnya masalah yang dihadapi oleh suatu perusahaan itu tergantung dengan situasi dan kondisi perusahaan itu sendiri.

Dalam melaksanakan misi perusahaan, pimpinan mempunyai tanggungjawab terhadap berhasil atau tidaknya misi yang dijalankan dalam mencapai tujuan dan sasaran perusahaan yaitu meningkatkan laba perusahaan.

Dari hasil penelitian yang dilakukan, maka dirumuskan bahwa yang menjadi permasalahan pokok pada perusahaan ini adalah :

1. Faktor-faktor apa saja yang mengakibatkan penurunan prestasi kerja karyawan PT. Topjaya Sarana Utama Palembang.
2. Bagaimana usaha-usaha untuk meningkatkan prestasi kerja karyawan PT. Topjaya Sarana Utama Palembang.

Berdasarkan perumusan masalah tersebut di atas, maka dibatasi penelitian ini tentang usaha-usaha apa saja yang dilaksanakan untuk meningkatkan prestasi kerja karyawan.

C. Tujuan Penelitian

Pada dasarnya setiap aktivitas atau kegiatan yang dilakukan oleh seseorang pasti mempunyai tujuan tertentu. Begitu pula dengan penelitian yang dilakukan.

Adapun tujuan penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui faktor-faktor apa saja yang mengakibatkan penurunan prestasi kerja karyawan PT. Topjaya Sarana Utama Palembang.
2. Untuk mengetahui bagaimana usaha-usaha meningkatkan prestasi kerja karyawan yang dilaksanakan oleh PT. Topjaya Sarana Utama Palembang.

D. Manfaat Penelitian

Kegunaan / manfaat yang diharapkan dapat diperoleh dari penelitian ini adalah :

1. Bagi penulis : dapat menambah ilmu pengetahuan dan pengalaman yang berkaitan dengan peningkatan prestasi kerja karyawan yang bertujuan agar kegiatan perusahaan dapat berjalan dengan lancar.
2. Bagi perusahaan : dapat digunakan sebagai bahan masukan dan pertimbangan dalam pengambilan keputusan, khususnya dalam merencanakan dan menentukan kebijaksanaan SDM terutama yang berkaitan dengan karyawan.
3. Bagi pihak lain : sebagai bahan informasi dan referensi yang mungkin dapat berguna untuk penelitian di masa yang akan datang.

E. Metodologi Penelitian

Metode yang digunakan dalam penulisan adalah metode deskriptif. Adapun yang dimaksud dengan metode deskriptif adalah suatu cara melukiskan sifat dari suatu keadaan dengan jalan mengumpulkan, menyusun, mengklasifikasikan, dan menganalisa data.

1. Lokasi Penelitian

Penelitian dilakukan di PT. Topjaya Sarana Utama yang terletak di Jalan Dempo Luar No. 412/77 Palembang.

2. Sumber Data

Cara pengumpulan data yang dilakukan dapat dikelompokkan menjadi :

a. Data Primer

Yaitu metode pengumpulan data diperoleh dengan cara mengadakan penelitian secara langsung ke perusahaan dimana permasalahan tersebut timbul, sehingga diperoleh gambaran yang jelas mengenai perusahaan tersebut.

Pengumpulan data menurut metode ini dapat dilakukan dengan cara :

1.) Pengamatan (Observasi)

Merupakan tehnik pengumpulan data dengan melakukan pengamatan dan pencatatan terhadap suatu objek yang diteliti sehingga memberikan informasi yang lebih obyektif dan lebih mendekati kebenaran.

2.) Wawancara (Interview)

Merupakan tehnik pengumpulan data dengan mengadakan perbincangan / percakapan dengan pimpinan / karyawan perusahaan yang bersangkutan mengenai masalah yang akan diteliti serta sesuai dengan tujuan penelitian untuk memperoleh informasi / data yang diperlukan.

3.) Kuesioner

Merupakan tehnik pengumpulan data yang dilakukan dengan mengajukan pertanyaan-pertanyaan secara tertulis, tehnik ini digunakan apabila melalui interview masih dirasakan adanya hal yang sulit diungkapkan secara langsung. Sedangkan untuk penarikan sampel, digunakan objek sample sebanyak 16 orang pada bagian pemasaran.

b. Data Sekunder

Yaitu metode pengumpulan data dengan membaca buku-buku, literatur-literatur, dan referensi yang berhubungan dengan permasalahan yang penulis teliti, terutama yang menyangkut prestasi kerja karyawan.

3. Teknik Analisis Data

Teknik analisis yang digunakan adalah kualitatif-deskriptif yang berhubungan dengan faktor-faktor apa saja yang menjadi penyebab penurunan prestasi kerja karyawan dan usaha-usaha untuk meningkatkan prestasi kerja karyawan. Sedangkan untuk kuesioner digunakan perhitungan persentase dari data tabel yang ada, untuk itu digunakan skala likert. Skala likert ini digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang/sekelompok orang tentang fenomena sosial. Dalam penelitian fenomena sosial ini telah ditetapkan secara spesifik oleh peneliti, yang selanjutnya disebut sebagai variabel penelitian. Jawaban setiap item instrumen yang menggunakan skala likert mempunyai gradasi dari sangat positif sampai sangat negatif.

F. Sistematika Penulisan

Dalam penyusunan skripsi ini, disusun 5 bab, masing-masing bab terbagi dalam sub-bab yang pada intinya mempunyai hubungan yang erat antara satu dengan yang lainnya. Secara sistematis isi dari skripsi ini disusun sebagai berikut :

BAB I PENDAHULUAN

Pada bab ini diuraikan mengenai latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, metodologi penelitian, dan sistematika penulisan.

BAB II LANDASAN TEORI

Bab ini menguraikan tentang teori-teori yang digunakan sebagai landasan penganalisaan data yang terdiri dari pengertian dan tujuan manajemen personalia, pengertian dan faktor yang mempengaruhi prestasi kerja, pengertian, manfaat, dan tujuan penilaian prestasi kerja, pelaksanaan, sistem dan metode penilaian prestasi kerja.

BAB III GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN PT. TOPJAYA SARANA UTAMA PALEMBANG

Pada bab ini penelitian memberikan gambaran sejarah singkat, struktur organisasi dan pembagian tugas, serta bisnis usaha perusahaan.

BAB IV ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Bab ini merupakan pembahasan yang menganalisis data yang telah dikumpulkan dengan menggunakan alat analisis yang telah ditentukan yaitu kualitatif-deskriptif.

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

Bab ini merupakan bab yang paling terakhir dari penyusunan skripsi ini, untuk itu perlu diberikan kesimpulan dan saran-saran yang mungkin dapat bermanfaat bagi perusahaan untuk memperbaiki dan meningkatkan prestasi kerja perusahaan dimasa yang akan datang.